FIRST QUANTUM
MINERALS LTD.

Política respecto a denunciantes

First Quantum Minerals Ltd., sus subsidiarias y afiliadas (colectivamente, la "**Compañía**") tienen el compromiso de llevar a cabo negocios con los más altos estándares éticos. La Compañía también requiere que sus directores, directivos y empleados cumplan con todas las leyes y reglamentos pertinentes así como con las políticas internas, incluyendo las relacionadas con divulgaciones e informes corporativos, controles y procedimientos de contabilidad y auditoría, cumplimiento con las normas en cuanto a títulos valores y otros asuntos relacionados con la información a los accionistas. Todos los empleados tienen la responsabilidad de asistir a la Compañía en el cumplimiento de estos requisitos.

La Compañía cuenta con controles internos y procedimientos de divulgación e informes corporativos que están destinados a prevenir, disuadir y remediar cualquier infracción de las leyes y reglamentos pertinentes relacionados con las divulgaciones e informes corporativos, controles de contabilidad y auditoría, cumplimiento con las normas en cuanto a títulos valores y otros asuntos relacionados con el fraude contra los accionistas de la Compañía. Sin embargo, la Compañía también tiene la responsabilidad de investigar todas las presuntas infracciones de la ley, reglamentos o políticas internas en relación con estos y otros asuntos incluyendo robo, acoso sexual, discriminación, mala gestión u otras conductas ilegales. Además de otros recursos que la Compañía tiene a su disposición en virtud de esta política o cualquier otra política interna, es importante tener en cuenta que las infracciones de hecho pueden ser también notificadas por la Compañía a las autoridades o agencias gubernamentales o regulatorias correspondientes.

Esta política rige el proceso a través del cual los empleados pueden comunicar a la Compañía, ya sea de forma personal o anónima, quejas relacionadas con presuntas infracciones de la ley, reglamentos o políticas internas. También rige el proceso mediante el cual la Compañía responderá a dichas quejas y las registrará.

En resumen, los empleados que tengan quejas pueden optar por notificar presuntas infracciones, de manera confidencial, ya sea a (i) uno de los directivos de cumplimiento de la Compañía ("**Directivo de cumplimiento**") o (ii) a un tercero independiente, Whistleblower Security Inc. ("**Whistleblower**"), como se indica a continuación en más detalle. Para inquietudes relacionadas con contabilidad, controles internos de contabilidad o asuntos de auditoría de o en relación con la Compañía que sean cuestionables por naturaleza, en el caso de que la notificación a un Directivo de cumplimiento o a Whistleblower no haya dado como resultado una resolución satisfactoria de la presunta infracción, un empleado puede optar por presentar el asunto directamente al Comité de auditoría del consejo de dirección de la Compañía. A los efectos de esta Política, “empleado” significa un director, directivo o empleado de la Compañía, o un asesor de la misma. Debería tenerse en cuenta que esta Política está diseñada para ser interpretada en conjunto con, y como complemento a, otras políticas internas existentes de la Compañía. En ningún modo está diseñada para sustituir o reemplazar ninguna de dichas otras políticas o las disposiciones contenidas en ellas, incluyendo el Código de conducta de los empleados de la Compañía. Además, esta Política de ningún modo está destinada a eliminar o limitar cualquier recurso a disposición de la Compañía o de sus empleados bajo cualquier ley pertinente.

1. NOTIFICACIÓN DE PRESUNTAS INFRACCIONES O INQUIETUDES

Opción 1: Notificación a un Directivo de cumplimiento de la Compañía

Si un empleado cree de manera razonable que cualquier empleado de la Compañía u otra persona que actúe en nombre de la Compañía ha infringido cualquier ley, reglamento o política interna y el empleado no se siente cómodo comentando el asunto con su superior o superiores, el empleado puede, en virtud de esta política, optar por comunicar su inquietud por escrito, ya sea de manera personal o anónima, al Directivo de cumplimiento del Grupo.

por correo: Angus Kennedy-Perkins
First Quantum Minerals Ltd.
Level 1 – 24 Outram Street
West Perth, Western Australia
6005

por correo electrónico: **angus.kennedy-perkins@fqml.com**

Opción 2: Notificación a través de Whistleblower Security Services

La Compañía ha firmado un acuerdo con Whistleblower Security Inc., un proveedor de servicios independiente, para facilitar la notificación por parte de los empleados de presuntas infracciones. Whistleblower sirve como vía alternativa para que los empleados puedan revelar presuntas infracciones en virtud de esta Política, y ofrece a los empleados afectados acceso todos los días y a todas las horas. En el caso de que un empleado no se sienta cómodo comentando el asunto con su superior o superiores, o si el empleado no desea comentar el asunto con un Directivo de cumplimiento, el empleado puede, en virtud de esta política, optar por comunicar la presunta infracción directamente a Whistleblower de manera personal o anónima. Aunque Whistleblower fomentará primero el diálogo abierto con o en el seno de la Compañía, para aquellos empleados que opten por comunicar una infracción a Whistleblower, se ha establecido un procedimiento de notificación claramente definido y publicado para contactar con Whistleblower, como se indica a continuación.

Procedimiento de notificación

Debería tenerse en cuenta que el uso de Whistleblower por parte del empleado como forma de notificar presuntas infracciones solamente está pensado para casos graves y delicados, y debería limitarse a los mismos.

Los empleados pueden comunicarse con Whistleblower de cualquiera de las siguientes maneras:

- En América del Norte, llamando al 866-921-6714;
- En el Reino Unido, llamando al 800-404-9825;
- En Finlandia, llamando al 0-800-915-702;
- En Australia, llamando al 1-800-263215
- (o si usted no se encuentra en ninguno de estos lugares, puede llamar a cobro revertido al +1.604.921.6875 durante el horario de atención al público y decir que usted trabaja en First Quantum Minerals Ltd. y desea informar de algo);
- usando el formulario web disponible en www.whistleblowersecurity.com;
- por correo electrónico: fqml@whistleblowersecurity.com;

- por fax: 604-926-5668;
- por correo postal en caso de comunicación por escrito: PO Box 91880, West Vancouver, British Columbia, Canada V7V 4S4.

Se publicarán más detalles sobre el procedimiento para comunicarse con Whistleblower en las oficinas y los tableros de anuncios de los centros de la Compañía. Al recibir un informe de una presunta infracción, Whistleblower se pondrá en contacto con un Directivo de cumplimiento con información relativa a la presunta infracción y el Directivo de cumplimiento decidirá si proceder con el asunto, como se establece en la Sección 2 de esta Política.

Notificación al Comité de auditoría

El Comité de auditoría está compuesto íntegramente por directores de la Compañía que son independientes de los directivos y la gerencia de la Compañía. Es el único responsable de investigar y responder a los informes de presuntas infracciones que (i) no hayan quedado resueltas a través de la Opción 1 o 2; y (ii) que tengan relación directa con contabilidad, controles internos de contabilidad o asuntos de auditoría cuestionables. Si el empleado ya ha contactado con un Directivo de cumplimiento o con Whistleblower y, después de comentar el asunto con cualquiera de ellos, todavía tiene inquietudes acerca de la presunta infracción o el resultado de una investigación, puede notificar el asunto por escrito, ya sea de manera personal o anónima, al Comité de auditoría, dirigiéndose a:

Chairman of the Audit Committee
c/o First Quantum Minerals Ltd.
800 – 543 Granville Street
Vancouver, BC
Canada V6C 1X8

2. INVESTIGACIÓN DE QUEJAS

Todos los informes de presuntas infracciones, tanto si son presentados de manera anónima como si no, se mantendrán en estricta confidencialidad en la medida de lo posible, en línea con la necesidad de la Compañía de llevar a cabo una investigación adecuada.

Los empleados deberían tener en cuenta que todos los informes de presuntas infracciones deberían limitarse a los hechos y ser francos, en lugar de contener especulaciones o conclusiones, y deberían incluir el mayor número de detalles específicos para permitir una valoración adecuada. Los informes deberían presentar de manera clara toda la información en conocimiento del empleado sobre la presunta infracción, incluyendo suficiente información de corroboración para justificar el inicio de una investigación. La Compañía, a través de un Directivo de cumplimiento, Whistleblower o el Comité de auditoría puede, a su discreción razonable, optar por no comenzar una investigación si un informe solamente contiene alegaciones de mala conducta no específicas o de carácter general, sin pruebas ni justificantes apropiados de los hechos.

Al recibir una queja sobre una presunta infracción en virtud de esta política, el Directivo de cumplimiento, Whistleblower o el Comité de auditoría, según sea el caso, tomarán una determinación sobre si la queja contiene una base razonable para comenzar una investigación de la presunta infracción. Si se determina que está justificada una investigación, se tomarán las medidas apropiadas para llevar a cabo una investigación a fondo de las alegaciones. El Directivo de cumplimiento o el Comité de auditoría, según sea el caso, estarán autorizados para obtener la asistencia de la gerencia de la Compañía, su abogado, auditores o miembros del consejo de dirección de la Compañía, o para contratar asesores legales o contables independientes, según consideren necesario o deseable, con el fin de llevar a cabo la investigación.

En cada reunión trimestral del Comité de auditoría, el Comité de auditoría comentará el estado de cualquier investigación en curso que haya autorizado y revisará la resolución de todas las quejas presentadas durante el trimestre anterior, independientemente de si resultaron en el inicio de una investigación formal.

3. ACCIÓN CORRECTIVA

El Directivo de cumplimiento o el Comité de auditoría, según sea el caso, son los responsables en última instancia de determinar la validez de cada queja y de establecer, contando con la opinión de sus asesores, la gerencia de la Compañía y los miembros del consejo de dirección de la Compañía, si se solicita, una acción correctiva apropiada. Si se determina que la alegación es procedente, el Directivo de cumplimiento o el Comité de auditoría, según sea el caso, informarán de cualquier incumplimiento legal o regulatorio a la gerencia de la Compañía y se asegurarán de que la gerencia toma medidas correctivas, incluyendo, cuando corresponda, notificar cualquier infracción a las autoridades gubernamentales o regulatorias pertinentes.

Cualquier empleado del cual se determine que ha infringido cualquier ley, reglamento o política interna de la Compañía podría estar sujeto a acción disciplinaria, incluyendo el despido. Además, la Compañía tendrá a su disposición todos los demás recursos pertinentes a los que la Compañía tenga derecho por ley.

4. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Los empleados deberían sentirse cómodos para informar o asistir en la investigación de presuntas infracciones. Cualquier represalia o discriminación de cualquier tipo en nombre de la Compañía por parte de cualquier empleado contra otro empleado que haya presentado de buena fe una queja o que asista en la investigación de cualquier presunta infracción va contra la ley.

5. CONSERVACIÓN DE QUEJAS Y DOCUMENTOS

El Directivo de cumplimiento del Grupo o el Comité de auditoría, según sea el caso, conservarán todos los documentos y registros relacionados con cualquier queja durante un período de cinco (5) años.

Es ilegal y va contra la política de la Compañía el destruir cualquier auditoría corporativa u otros registros que puedan estar sujetos a o relacionados con una investigación por parte de la Compañía o de cualquier organismo gubernamental o regulatorio.

6. CUMPLIMIENTO DE ESTA POLÍTICA

Todos los empleados deben seguir los procedimientos indicados en esta política y cooperar con cualquier investigación iniciada en virtud de esta política. Adherirse a esta política es una condición de empleo. La Compañía debe tener la oportunidad de investigar y remediar cualquier presunta infracción o inquietud de un empleado, y todos los empleados deben asegurarse de que la Compañía tiene una oportunidad de llevar a cabo dicha investigación.

Esta política no altera de ningún modo la condición de empleo a voluntad en la Compañía. Tanto la Compañía como un empleado pueden terminar su relación con la Compañía en cualquier momento, por cualquier razón o sin ninguna razón, con o sin causa, advertencia o aviso.

ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN: 10 de mayo del 2012

CERTIFICADO DEL SECRETARIO CORPORATIVO

Yo, **Christopher Lemon**, por el presente certifico que:

1. Soy el Abogado general y Secretario corporativo debidamente designado para actuar en nombre de **First Quantum Minerals Ltd.**, una compañía constituida bajo las leyes de la Provincia de la Columbia Británica (la "**Compañía**").

2. El documento anterior, que consta de **cinco (5)** páginas y este Certificado del Secretario corporativo, constituyen la Política respecto a denunciantes del Comité de auditoría (el "**Comité**") del Consejo de dirección de la Compañía, debidamente adoptada por una resolución del Consejo de dirección de la Compañía de fecha 10 de mayo del 2012, y según sus enmiendas, todas ellas reflejadas en las actas del Consejo (la "**Política**").

EN FE DE LO CUAL, he firmado este certificado y he designado que la Política sea incluida en el libro de actas de la Compañía como parte del Registro y actas del Consejo al 10 de mayo del 2012, después de la aprobación de las actas de las reuniones que reflejan la adopción de dicha política y cualquier enmienda de vez en cuando.

____

Christopher Lemon, Abogado general y Secretario corporativo de **First Quantum Minerals Ltd.**